

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat (Susilaningsih, 2008: 3).

Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Manajemen sumber daya manusia merupakan “pengakuan” akan pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan karyawan guna menjamin bahwa mereka dibina secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, bahkan masyarakat secara luas (Handoko, 2001: 5).

Perusahaan dalam mencapai tujuannya didukung dengan adanya kinerja yang baik dari setiap karyawan. Menurut Mangkunegara (2007:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil yang diberikan setiap karyawan dalam melaksanakan kerja berbeda beda. Perusahaan mengharapkan seluruh karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Faktor faktor pendorong juga diperlukan dalam menciptakan kinerja yang tinggi dan faktor tersebut seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja (Yudiningsih, 201).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya dan lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal (Wakhid, 2014). Oleh karena itu karyawan dengan lingkungan kerja yang mendukung diharapkan lebih memiliki hasil kerja yang tinggi dan akan memberikan dorongan kepada setiap individu untuk dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal.

Disiplin kerja bagi suatu perusahaan merupakan hal yang utama, sebab disiplin merupakan suatu tindakan dari manajemen perusahaan untuk mendorong semua karyawan di perusahaan guna memenuhi berbagai macam tuntutan. Didalam penerapannya, disiplin lebih di tekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan yang berlaku didalam organisasi (Susilaningsih, 2008). Suatu penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Disamping itu perlu didukung dengan lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang keamanan, kelancaran, keselamatan, keberhasilan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa tenang, aman, dan senang dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno, 2007). Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro merupakan Rumah Sakit tipe D yang dirintis sejak tahun 1969 yang terletak di Jalan Raya 1193 Sumberrejo Bojonegoro.

Visi dari Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro adalah menjadi rumah sakit yang Islami, terpercaya dan menjadi rujukan masyarakat Bojonegoro dan sekitarnya. Sedangkan Misi dari Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro adalah memberikan pelayanan kesehatan yang Islami, memberikan pelayanan kesehatan yang berpusat pada pasien, mewujudkan sumberdaya insani yang loyal dan professional, peduli terhadap lingkungan dan pengembangan dakwah.

Dalam pencapaian Visi dan Misi tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro dapat terus meningkat. Akan tetapi berdasarkan observasi peneliti pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro diketahui bahwa kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pengaduan pelayanan di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro. Seperti pada tabel berikut :

Tabel 1.1 tabel pengaduan pelayanan bulan Januari-Juni 2017

No	Bulan	Jenis Pengaduan		Jumlah
		Kuraang ramah	Respon yang lama	
1.	Januari	15	20	35
2.	Februari	14	22	36
3.	Maret	14	25	39
4.	April	16	27	43
5.	Mei	18	30	48
6.	Juni	21	33	54

Sumber RSIM Sumberrejo Bojonegoro, 2017

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro pada bulan Januari-Juni mengalami peningkatan jumlah pengaduan terhadap pelayanan di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro. Hal ini membuktikan bahwa kualitas kerja karyawan masih rendah. Selain kualitas kerja karyawan yang masih rendah kuantitas kerja karyawan Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro juga masih rendah.

Seringkali karyawan harus mengulang beberapa kali pekerjaannya membuat laporan harian karena dinilai belum memenuhi apa yang diminta oleh atasan mereka. Seringnya mengulang pekerjaan membuat pekerjaan menjadi menumpuk dan jam kerja menjadi molor. Pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dalam satu hari dapat terselesaikan dalam waktu dua sampai tiga hari. Rendahnya kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro dikarenakan beberapa masalah diantaranya yang paling berpengaruh adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan.

Disiplin juga merupakan faktor yang perlu mendapat perhatian dari instansi. Karyawan Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro masih mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya, seperti karyawan meninggalkan pekerjaan dengan keluar pada saat jam kerja tanpa sepengetahuan atasan, karyawan menunda tugas yang diberikan oleh atasan dan seringnya karyawan tidak mengikuti senam pagi hari sabtu tanpa izin. Kesadaran seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh instansi adalah wujud dari disiplin kerja.

Kedisiplinan kerja karyawan Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro dalam hal kehadiran dinilai masih belum baik. Batas waktu yang ditetapkan pihak instansi adalah pukul 07.00 WIB, akan tetapi masih banyak karyawan yang masuk kantor melebihi batas waktu yang ditentukan. Hal ini terbukti dari tingginya jumlah karyawan non medis yang datang terlambat seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2 data keterlambatan karyawan Bulan Januari-Juni 2017

No	Bulan	Jumlah Terlambat
1	Januari	180
2	Februari	191
3	Maret	198
4	April	205
5	Mei	215
6	Juni	225

Sumber RSIM Sumberrejo Bojonegoro, 2017

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro pada bulan Januari-Juni cukup tinggi. Ketika meningkatnya tingkat keterlambatan karyawan dalam bekerja mencerminkan tingkat kedisiplinan masih rendah dan dapat mengakibatkan produktifitas karyawan menurun yang berdampak buruk terhadap kinerja.

Tidak hanya tingkat kedisiplinan yang masih rendah kondisi lingkungan kerja fisik Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro yang belum mendukung kinerja karyawan seperti halnya dengan kondisi ruangan kerja yang sempit membuat meja kerja antar karyawan terlalu berdekatan, banyaknya tumpukan dokumen dan barang barang lain yang diletakkan di atas dan sekeliling meja kerja sering mengganggu keryawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata kondisi lingkungan kerja non fisik di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro belum dikatakan baik. Seperti hubungan antar sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Sebagai contoh yaitu karyawan yang bertugas di bagian perlengkapan mengeluhkan kinerja dari rekan rekannya yang sering kali terlambat dalam menyuplai perlengkapan yang diminta oleh karyawan lain sehingga terjadi penumpukan permintaan.

Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan di bagian perlengkapan tersebut sehingga menimbulkan sedikit masalah antara sesama rekan kerja, kurangnya ventilasi udara juga membuat minimnya cahaya dan udara segar yang masuk kedalam ruangan kerja, dan seringkali karyawan memutar musik dengan volume yang cukup keras dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui disiplin kerja dan lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro, oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo ".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penguraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang dibahas oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mendeskripsikan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro.
- b. Mendeskripsikan kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk menganalisis disiplin kerja dan lingkungan kerja manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan yang bermanfaat bagi kebijakan-kebijakan yang diambil khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi atau referensi yang dapat dipergunakan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada karyawan non medis Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro yang sudah bermasa kerja minimal 1 tahun.

